11.1.2019 Dnro TAS/543/18

Eduskunta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

TyV@eduskunta.fi

Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 158/2018 vp

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteessa ja työntekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä ottaa huomioon EU:n työaikadirektiivin vaatimukset. Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla on kerrottu pyrittävän muun muassa varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin sekä toisaalta helpottamaan työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen edistää tasa-arvoa

Tasa-arvovaltuutettu vastaa saamaansa lausuntopyyntöön erityisesti sukupuolten tasa-arvoon liittyvän toimivaltansa näkökulmasta. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajien tulee työelämässä edistää tasa-arvoa muun muassa työehdoissa sekä helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin. Perhe-elämällä tarkoitetaan tässä yhteydessä erityisesti vanhemmuutta ja perheenhuoltovelvollisuuksia.

Työaika on keskeinen palvelussuhteen ehto. Työajan määräytymisellä ja sijoittumisella on vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja erityisesti työntekijöiden mahdollisuuksiin yhteensovittaa työ- ja perhe-elämää. Tasa-arvovaltuutetusta onkin hyvä, että työaikalakia uudistettaessa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottaminen on asetettu yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi.

Vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuudet ovat tärkeä osa monen työntekijän yksityiselämää. Sukupuolivaikutuksia arvioitaessa on tärkeää ottaa huomioon, että toistaiseksi naiset vastaavat pääosin lasten hoidosta. Esimerkiksi vuonna 2016

äidit pitivät vanhempainpäivärahapäivistä 90,5 % ja isät 9,5 % (Kela 2018, Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2017). Tilastokeskuksen vuoden 2011 ajankäyttötutkimuksen mukaan merkittävä osa lapsiperheiden ajasta menee lastenhoitoon, ostoksiin ja asiointiin, ruuanlaittoon sekä siivoamiseen (Ajankäyttötutkimus 2009 - 2010, Tilastokeskus). Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan myös lastenkasvatukseen liittyvästä kotityöstä naiset tekevät miehiä suuremman osan, mutta myös jaettu vastuu on tavallista lapsista huolehtimisessa. Niissä perheissä, joissa molemmat vanhemmat ovat töissä, on lastenhoidon vastuu jaettu selvästi tasaisemmin kuin vain toisen puolison ollessa työssä (sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018, s. 101 – 104).

Hyvillä edellytyksillä huolehtia vanhemmuudesta ja perheenhuoltovelvollisuuksista on erittäin suuri yhteiskunnallinen merkitys ja vaikutuksia vanhempien (käytännössä erityisesti naisten) mahdollisuuksiin osallistua työelämään. Vaikutuksia on myös työntekijöiden ja lasten hyvinvointiin sekä syntyvyyteen. Perheiden tarpeet huomioon ottava työelämän sääntely ja työpaikkojen perheystävälliset käytännöt ovat osa niistä keinoista, joilla luodaan edellytyksiä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiselle.

Työaikalailla voidaan tukea perheystävällisiä työaikajärjestelyjä

Tasa-arvovaltuutettu on tyytyväinen siihen, että hallituksen esitykseen sisältyy tasa-arvovaikutusten arviointi. Siinä ja esityksen muissakin kohdissa on tuotu esille työaikajärjestelyjen eroja naisten ja miesten välillä sekä analysoitu niiden taustaa sekä osittain myös muutosten mahdollisia vaikutuksia naisiin ja miehiin. Lainsäädännön arviointineuvosto on lausunnossaan 12.6.2018 todennut, että työaikalain sukupuolivaikutuksia tulisi arvioida vielä tarkemmin lain aiheuttamien muutosten kannalta, esimerkiksi sen osalta, vaikuttavatko yötyön muutokset ja työaikapankki eri tavalla miehiin ja naisiin.

Suomessa naiset ja miehet työskentelevät suurelta osin eri aloilla ja tehtävissä, mikä määrittää myös heidän työaikajärjestelyjään. Työajoista päätetään työaikalain sallimissa puitteissa käytännössä tarkemmin työehtosopimuksilla ja työsopimuksilla. Työaikalailla voidaan vaikuttaa sukupuolten väliseen tasa-arvon toteutumiseen vain rajallisesti. Työaikalailla kuitenkin mahdollistetaan erilaisten työaikajärjestelyjen ja joustojen käyttäminen työpaikoilla sekä asetetaan niille myös rajat työntekijöiden suojelemiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että erilaiset työntekijöiden tarpeista lähtevät työaikajoustot parantavat työntekijöiden mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Tasa-arvovaltuutetusta on siten myönteistä, että liukuvan työajan käyttömahdollisuuksia laajennetaan ja lakiin lisätään työaikapankkia koskevat säännökset. Etätyön tekeminen on lisääntynyt. Myös uusi mahdollisuus sopia joustotyöajasta voi helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Sen sijaan jaksotyön laajentaminen uusille aloille ja yötyön sääntelyn osittainen purkaminen eivät helpota työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Myönteistä on kuitenkin se, että tavallisissa tapauksissa perättäisten yötyövuorojen enimmäismäärää rajataan ja jaksotyössä vuorokausilepo pitenee.

Esitys voi parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia ennakoida ja suunnitella elämäänsä, kun työvuoroluettelot pitää tehdä pääsäännön mukaan tasoittumisjakson ajaksi ja jos tämä on erittäin vaikeaa kuitenkin vähintään viikon ajaksi. Työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuorojen muuttaminen edellyttää työntekijän suotumusta tai töiden järjestelyyn liittyvää painavaa syytä. Se, että tiedon työvuoroista saa mahdollisimman aikaisin, helpottaa muun muassa lastenhoitojärjestelyjä.

Kaikilla työntekijöillä ei kuitenkaan ole samanlaisia mahdollisuuksia hyötyä joustavista työaikajärjestelyistä. Esityksessä kerrotaan, että Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tietojen mukaan naisilla on ollut miehiä merkittävästi heikommat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa, ja ero on hieman suurentunut.

Esityksen mukaan joustamattomimmat työaikajärjestelyt ovat palvelu- ja myyntityöntekijöillä. Palvelutyötä tekeviin kuuluvat esimerkiksi vuorotyötä tekevät sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Liukumarajojen laajentamisella, työaikapankilla ja uudella joustotyöllä ei nähdä olevan merkittävästi vaikutuksia tähän naisvaltaiseen työntekijäryhmään. Myös prosessi- ja kuljetustyötekijöistä enemmistö eli 68 prosenttia ei pysty vaikuttamaan työaikoihinsa, eikä liukumien laajentaminen koske valtaosaa heistä.

Vaikka suuri enemmistö työsuhteista on kokoaikaisia, yhä useampi työskentelee osa-aikaisissa työsuhteissa. Vuonna 2017 naispalkansaajista osa-aikaisia oli 21 prosenttia ja miespalkansaajista 10 prosenttia. Osa-aikatyön tekemisen syynä voivat olla perheenhuoltovelvollisuudet. Monet osa-aikatyöntekijät haluaisivat kuitenkin tehdä kokoaikatyötä. Nämä osa-aikatyöntekijät kaipaavat lisätunteja tavalla, joka mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen.

Myös nollatyösopimusten tai vaihtelevan työajan sopimukset ovat lisääntyneet. Monimuotoiset työajat kohtelevat eri palkansaajaryhmiä ja yksilöitä eri tavalla. Helposti korvattava, vähemmän ammattitaitoa vaativien töiden työvoima tekee epätyypillisiä ja silputtuja työaikoja työnantajan tarkalleen määräämänä aikana. Heidän tilanteensa parantaminen on otettava huomioon myös työaikalainsäädännössä. Esityksessä oleva työvuoroluettelon entistä suurempi merkitys on yksi parannus heidän asemaansa.

Työn organisoinnilla voidaan vaikuttaa siihen, että työntekijöiden tarpeita tukevat työaikajoustot olisivat useampien työntekijöiden käytettävissä. Vasta työaikalain sopimusmahdollisuuksien käyttäminen toteuttaa joustojen hyödyt.

Joustavat työaikajärjestelyt edellyttävät niihin sopivia päivähoitopalveluja

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta on tärkeää, että työaikajärjestelyt sopivat yhteen päivähoitopalvelujen kanssa. Tasa-arvovaltuutetusta on ongelma, että elinkeino- ja työelämää koskevien lakimuutosten valmistelussa ei oteta riittävästi huomioon niiden vaikutusta joustavien päivähoitojärjestelyjen tarpeeseen. Subjektiivisen päivähoito-oikeuden poistaminen ja vuoropäivähoitopaikkojen (myös alakoululaisille tarkoitettujen) riittämättömyys vaikeuttavat erityisesti epäsäännöllistä työaikaa ja vuorotyötä tekevien työntekijöiden asemaa ja osallistumista työmarkkinoille (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle

2018, s. 27 – 30). Näissä epätyypillisissä palvelussuhteissa työskentelevissä on naisia enemmän kuin miehiä.

Työaikalain toteutumista käytännössä on tärkeä seurata

Vasta työaikalain mahdollistamien sopimismahdollisuuksien käyttäminen toteuttaa joustojen hyödyt tai haitat. Työnantajien ja työmarkkinajärjestöjen toimenpiteet ovat työaikojen määräytymisessä keskeisessä asemassa. Onkin tärkeä seurata, miten työaikajärjestelyt kehittyvät käytännössä.

Työn organisoinnilla voidaan vaikuttaa siihen, että työntekijöiden tarpeita tukevat työaikajoustot olisivat useampien työntekijöiden käytettävissä. Myös työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmilla voidaan edistää sellaisia työaikajärjestelyjä, jotka helpottavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara

Tämä asiakirja on lähetetty vastaanottajalle sähköisesti. Asiakirjan allekirjoitettu taltiokappale säilytetään tasa-arvovaltuutetun toimistossa.